

# NOVELA ZÁKONÍKU PRÁCE PŘINÁŠÍ ZMĚNY U VÝPOVĚDÍ I FLEXIBILNÍCH ÚVAZKŮ

text: Bára Štanglová ■ foto: Aegis Law

POZITIVNÍ ZMĚNY Z CHYŠTANÉ FLEXIBILNÍ NOVELY ZÁKONÍKU PRÁCE URČITĚ POCÍTÍ ZAMĚSTNAVATELÉ I ZAMĚSTNANCI, VÍCE JE VŠAK BUDOU URČITĚ VYUŽÍVAT ZAMĚSTNAVATELÉ, ŘÍKÁ PETER PERNIŠ Z ADVOKÁTNÍ KANCELÁŘE AEGIS LAW. ČEHO VŠEHO SE NOVELA DOTKNE A CO ZNAMENÁ SLOVO FLEXIBILNÍ V JEJÍM NÁZVU, SE DOZVÍTE V NAŠEM ROZHOVORU.



**Momentálně je v legislativním procesu tzv. flexibilní novela zákoníku práce z dílny Ministerstva práce a sociálních věcí. Čeho se zejména týká?**

Změny se týkají několika oblastí, hlavně zkušební doby, výpovědí, pracovní doby, zaměstnávání rodičů pečujících o malé děti, práce mladistvých, odměňování nebo také doručování platového a mzdového výměru.

**V čem tkví ta flexibilita, kterou má v názvu?**

Novela má ambici přinést do pracovních vztahů větší volnost. Jednou z nejvýraznějších změn je rozvolnění a zpřesnění pravidel pro dání výpovědi z pracovního poměru. Výpovědní doba má

nově běžet již ode dne doručení výpovědi druhé smluvní straně. V případě výpovědi z pracovního poměru dané zaměstnavatelem zaměstnanci z důvodu nesplňování předpokladů a požadavků pro výkon práce, pro nedostatečné výsledky nebo pro porušování kázně má nově trvat výpovědní doba pouze 1 měsíc, v ostatních případech má být zachována délka 2 měsíce.

Větší flexibilita se pak týká také úpravy odměňování, kdy se například rozšíří možnosti platit zaměstnanci mzdu v cizí měně, a to například v případě místa výkonu práce v zahraničí, u cizinců nebo u zaměstnanců trvale žijících v zahraničí nebo tam hradících náklady na životní potřeby.

**Cílem novely bylo reagovat na vývoj a potřeby moderního pracovního trhu. Jaké ty potřeby z Vašeho pohledu jsou?**

Větší flexibilita u rozvazování pracovních poměrů, volnější rozvrhování pracovní doby, flexibilnější podmínky pro práci na dálku a pro zaměstnance pracující na zkrácené úvazky, větší digitalizace HR procesů.

**Splnila ho podle Vás?**

Ne tak zcela. Obecně jdou novely zákoníku práce v posledním období určitě správným směrem. Poslední nedávnou velkou novelou zákoníku práce došlo konečně k rozvolnění podmínek pro práci na dálku. Novelou schválenou v létě pak došlo k umožnění rozvrhování práce samotným zaměstnancem i na pracovišti zaměstnavatele. Nyní jsou v rámci flexibilní novely na řadě hlavně změny ve výpovědích nebo ve zkušební době. Potenciál flexibilní novely však byl větší, než jsou aktuálně navrhované změny. V novele mi chybí výpovědi bez uvedení důvodu a ještě

rozsáhlejší digitalizace HR procesů. Novela sice rozvolňuje pravidla pro doručování mzdových a platových výměrů e-mailem (i když ani tato změna nepřináší úplnou flexibilitu, protože zaměstnavatel bude pořád potřebovat potvrzení zaměstnance o doručení), pořád jsme se ale nedočkali praktičtějších pravidel pro doručování výpovědí nebo okamžitých zrušení pracovního poměru prostřednictvím e-mailu. Takové doručování zůstává pořád velmi riskantní a prakticky nepoužitelné.

### Jaké jsou hlavní změny v novele zákoníku práce týkající se pracovní doby?

Zaměstnavatel bude mít možnost v případě havárie, živelní události nebo jiné mimořádné události zkrátit denní odpočinek zaměstnance až na 6 hodin, přičemž následující odpočinek bude muset být prodloužen. Novela přinese také možnost zkrácení týdenního odpočinku až na 24 hodin. Původně měla být součástí flexibilní novely i možnost rozvrhování pracovní doby samotným zaměstnancem, k této změně už ale stihlo dojít novelou zákoníku práce v létě. Připomenu, že s účinností od 1.1.2025 bude mít zaměstnavatel možnost uzavřít se zaměstnancem písemnou dohodu o „samorozvrhování“ pracovní doby zaměstnancem, a to i na pracovišti zaměstnavatele. I v případě samorozvrhování bude platit dosavadní pravidlo, že délka směny nesmí přesáhnout 12 hodin. Pro účely překážek v práci nebo čerpání dovolené se uplatní fiktivní rozvrh pracovní doby, který bude muset pro tyto účely stanovit zaměstnavatel, a zároveň při tzv. jiných důležitých osobních překážkách v práci zaměstnanci nebudou zpravidla příslušet náhrady mzdy. Ruší se také speciální ustanovení o samorozvrhování pracovní doby pro zaměstnance pracující na dálku, nicméně podle doposud sjednaného samorozvrhování na dálku se bude moci postupovat až do 31. 12. 2025.

### Došlo na nějaké novinky ohledně zkrácených úvazků? Jak se případně změnil podmínky pro jejich poskytování?

Ano, novela umožní, aby zaměstnanec v pracovním poměru čerpající rodičovskou dovolenou mohl vykonávat na základě dohody o pracovní činnosti nebo dohody o provedení práce u téhož zaměstnavatele stejný druh práce, jako vykonával před rodičovskou dovolenou, což momentálně není možné a v praxi to zaměstnavatelé a zaměstnanci často obcházejí tím, že uzavřou dohodu na jiný druh práce, i když prakticky zaměstnanec dělá stejnou práci.

### Pro koho novela přináší více změn, pro zaměstnance či zaměstnavatele?

Pozitivní změny určitě pocítí zaměstnavatelé i zaměstnanci, více je však budou určitě využívat zaměstnavatelé – např. budou vyžadovat delší zkušební dobu nebo uplatňovat kratší výpovědní dobu, nebo také uvítají jednodušší možnost doručení platového a mzdového výměru e-mailem. Pro takové doručení nebude nutný souhlas zaměstnance a výměry budou moct zasílat i na pracovní e-maily zaměstnanců nebo prostřednictvím firemního IT systému. Výměr bude muset být podepsán uznávaným elektronickým podpisem a zaměstnanec bude muset mít možnost si dokument uložit a vytisknout. Aby však bylo doručení platné, bude muset zaměstnanec potvrdit doručení do 15 dnů.

### Je nějaká změna, která podle Vás v novele chybí a byla by opravdu potřeba?

Pokud měla novela ambici přinést flexibilitu, tak určitě měla být součástí možnost dát zaměstnanci výpověď bez uvedení důvodu, samozřejmě s kompenzací pro zaměstnance ve formě vyššího odstupného. Očekávám, že tato změna ještě bude navržena v rámci pozměňovacích návrhů v Poslanecké sněmovně. Nemyslím si však, že bude nakonec do novely zahrnuta, protože na ní jednak není širší shoda ani v koalici, a také se jedná o velmi nepopulární krok vůči zaměstnancům, což s ohledem na blížící se volby do Poslanecké sněmovny budou poslanci a strany vnímat velmi citlivě.

### Účinnost novely je naplánována na leden 2025. Je podle Vás reálné tento termín dodržet?

Myslím si, že se plán účinnosti novely na leden 2025 nejspíš nenaplní. Aktuální stav je takový, že novela byla schválena vládou a teď musí projít procesem schválení v Poslanecké sněmovně. Schůze Poslanecké sněmovny, na kterou byla novela zařazena, však již byla ukončena a flexibilní novela projednána nebyla. Čeká se tedy na zařazení novely na program jiné schůze, a klesá proto pravděpodobnost, že se dodrží plánovaná účinnost k 1. lednu 2025. ■

## PETER PERNIŠ

je advokátem kanceláře Aegis Law a ve své praxi se věnuje zejména pracovnímu právu, litigacím a správním řízením. Peter má četné zkušenosti v oblasti zaměstnaneckých sporů, BOZP, pracovních úrazů a také agenturního zaměstnávání. Radí klientům v obecných každodenních pracovněprávních záležitostech a pravidelně se spolupodílí na legislativním procesu v oblasti pracovního práva. Peter absolvoval právnickou fakultu Masarykovy univerzity v Brně a rovněž studoval na Právnické fakultě Technické univerzity v Drážďanech. V kanceláři Aegis Law působí od jejího založení v roce 2021.